

На правах рукописи

**Первитская Алёна Михайловна**

**ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ**

Специальность 19.00.07 – педагогическая психология

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Екатеринбург 2007

Работа выполнена на кафедре общей и социальной психологии  
ГОУ ВПО «Курганский государственный университет»

**Научный руководитель:** доктор психологических наук,  
профессор Овчарова Раиса Викторовна

**Официальные оппоненты:** доктор психологических наук,  
профессор Доценко Евгений Леонидович  
ГОУ ВПО «Тюменский государственный  
университет»

кандидат психологических наук,  
доцент Карапетян Лариса Владимировна  
ГОУ ВПО «Уральский государственный  
университет им. А.М. Горького»

**Ведущая организация:** ГОУ ВПО «Уральский государственный  
педагогический университет»

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2007 г. в \_\_\_ часов на заседании  
диссертационного совета ДМ 212.286.07 при ГОУ ВПО «Уральский  
государственный университет им. А.М. Горького» по адресу: 620083, г.  
Екатеринбург, пр. Ленина, 51, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО  
«Уральский государственный университет им. А.М. Горького».

Автореферат разослан « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2007 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат педагогических наук, доцент

Л.Г.Попова

## ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Проблема раннего выявления, воспитания и развития будущих лидеров в настоящее время активно исследуется в педагогике и психологии разных стран мира. Обширный научный опыт по проблемам лидерства накоплен за рубежом (К. Бэрд, С. Милз, Р. Стогдилл, Ф. Фидлер, Г. Герт, Н. Гордон и др.), растет его популярность в отечественной науке и образовательной практике, в нашей стране данной проблематикой занимались социальные психологи и педагоги (Е.М. Аркин, И.П. Волков, А.С. Макаренко, Б.Д. Парыгин, Л.И. Уманский, Н.С. Жеребова, А.В. Петровский, Г.М. Андреева и др.).

Со сменой социально-экономических условий изменились требования, предъявляемые лидеру. Современному российскому обществу необходимы люди, способные видеть, прогнозировать и решать возникающие проблемы. Юношество – переломный момент в развитии личности, когда возникает актуальная потребность самореализации, в том числе и в лидерской деятельности. Ответственные и сложные задачи, стоящие перед индивидом в юношеском возрасте, требуют активности самого субъекта, умения взять ответственность на себя, четко определять цели, понимать и принимать себя и других, формулировать свои мысли, использовать разные точки зрения. Таким образом, правомерно утверждать, что проблема формирования готовности к лидерской деятельности в юношеском возрасте является актуальной.

**Степень научной разработанности проблемы.** Анализ изучаемой проблемы позволяет обнаружить следующие тенденции. Выделяют следующие группы теорий: теории лидерских черт (Ф.Гальтон, К. Бэрд, С. Смит, Д. Крюгер); теории окружающей среды, или ситуативные теории (Дж. Шнейдер, Э. Хартли, Л. Картер, П. Пигорс); личностно-ситуативные теории (Г. Герт, С. Милз, К. Кейс); теории «ожидания-взаимодействия» (С. Джибб); гуманистические теории; атрибутивные теории; теории «обмена»; «трансактного анализа» и трансформационного лидерства (Дж. Бернс); мотивационные теории (А. Маслоу) и др. Вместе с тем, очевидно, что в рамках любой теории лидерства возможны и, думается, весьма необходимы конкретизация и поиск причинно-следственных связей, зависимостей в процессе выдвижения лидеров, возникновения и проявления лидерских функций.

Современные отечественные исследователи занимаются вопросами взаимосвязи направленности и лидерства, мотивации и лидерства, стилями лидерства (В.Г. Асеев, Е.П. Ильин, А.Г. Ковалев, Н.Л. Силантьева, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн).

Анализируя теоретические подходы к проблематике субъективного контроля и лидерства как особого вида деятельности, необходимо отметить видимое соответствие между пониманием лидера как субъекта деятельности и месторасположением субъективного контроля. Представление о лидере не сводится лишь к активной деятельности по отношению к другим, это и активная позиция относительно собственного поведения. Из анализа

теоретических данных, касающихся локуса контроля, становится ясно, что данный показатель является важнейшим показателем готовности личности принять либо отказаться от возлагаемой ответственности за свою деятельность и за деятельность других членов группы. По мнению В.В. Столина, внутренний локус – максимальное связывание мотивации и собственной деятельности, что является необходимым показателем успешной деятельности. Учет влияния субъективного контроля имеет теоретическое и практическое значение как в плане исследования самовосприятия лидеров как субъектов деятельности, так и в работе с ними по достижению определенного уровня личностного роста и преодолению барьеров на пути к эффективному лидерству. Субъект, осуществляющий лидерскую деятельность, активен, деятелен, ответственен. Расположение на континууме экстернальности – интернальности указывает на самовосприятие индивида либо как активного субъекта деятельности, либо как пассивного и ведомого со стороны других людей или случая (Дж. Роттер, Де Чармс, Х. Левенсон, В.В. Столин).

Анализ психологической литературы показывает, что остается малоизученным вопрос о психологической структуре лидерской деятельности, ее формах в зависимости от само- и взаимооценки, способах реализации, не прослеживаются особенности взаимосвязи с уровнем субъективного контроля, не разработаны технологии целенаправленного формирования лидерства как особого вида деятельности.

**Проблема исследования** заключается в выявлении и исследовании компонентов, параметров структуры лидерской деятельности, определении психолого-педагогических факторов ее формирования.

**Объект исследования** – лидерство как особый вид деятельности.

**Предмет исследования** – содержание лидерской деятельности в юношеском возрасте (структура, формы, способы реализации) и технология формирования психологической готовности к лидерству как особому виду деятельности.

**Гипотезы исследования:**

- 1) лидерство можно рассматривать как особый вид деятельности;
- 2) структура различных форм лидерства имеет различия в выраженности компонентов и особенностях реализации;
- 3) факторы субъективного контроля оказывают влияние на параметры и компоненты структуры лидерской деятельности;
- 4) психологическую готовность к реализации лидерской деятельности в юношеском возрасте можно повышать (формировать) при помощи специальной психолого-педагогической технологии, основой которой является деятельностный подход.

**Цель психологического исследования** – изучение структуры лидерской деятельности и разработка психолого-педагогической технологии формирования готовности к ней в юношеском возрасте.

**Задачи исследования:**

- 1) разработать модель исследования лидерской деятельности в единстве ее компонентов;

2) с позиций деятельностного подхода определить структуру лидерской деятельности, изучить типологию лидерской деятельности в зависимости от само- и взаимооценки по шкале лидерства, а также способы ее реализации;

3) исследовать взаимосвязь параметров лидерской деятельности с факторами субъективного контроля;

4) разработать и апробировать психолого-педагогическую технологию формирования психологической готовности к лидерской деятельности в юношеском возрасте.

**Теоретико-методологической основой исследования** явились положения деятельностного подхода (М.Я. Басов, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев), отечественные исследования лидерства (Н.П. Аникеева, А.Л. Журавлев, Е.А. Климов, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, А.И. Пригожин), зарубежные исследования лидерства (К. Бэрд, Ф. Гальтон, Р. Стогдилл, Ф. Фидлер), психологические исследования личности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов), исследования, раскрывающие межличностные и межгрупповые отношения (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский). Кроме того, теоретическая база исследования включала наработки в области изучения лиц юношеского возраста (Л.С. Выготский, Л.И. Божович, Л.И. Бершедова), педагогические аспекты воспитания личности (С.Л. Рубинштейн, В.А. Сухомлинский, Л.И. Божович), а также теорию социального научения (Д. Роттер).

**Методы исследования:** 1) теоретическое моделирование процесса становления лидерской деятельности с целью выяснения места и роли самосознания себя как способного к лидерству при его формировании; 2) комплекс психодиагностических методов для изучения структуры лидерской деятельности и уровня субъективного контроля; 3) количественный и качественный анализ результатов, выполненный в программах Statistica 6.0 и Factor Analysis Excel 1.0.

**Научная новизна исследования.** Впервые проведены исследования особенностей лидерства как особого вида деятельности, выделены основные структурные компоненты и параметры, показаны особенности реализации лидерства в зависимости от сочетания параметров в структуре, а также прослежена связь с уровнем субъективного контроля. На основании теоретических и эмпирических данных разработана модель исследования лидерства и психолого-педагогическая технология формирования готовности к лидерской деятельности в юношеском возрасте.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в дополнении теорий лидерства определением сущности лидерства как особого вида деятельности с позиций деятельностного подхода; в экспериментальном подтверждении теоретических представлений о специфике проявлений компонентов структуры лидерской деятельности в зависимости от формы реализации; в открытии перспектив для дальнейшей разработки проблемы формирования готовности к лидерской деятельности и модели психолого-педагогического сопровождения личностного развития в юношеском возрасте.

**Практическая значимость.** Подобранный комплекс методов для диагностики структуры лидерской деятельности позволяет выявлять лидеров различной направленности (потенциальных, актуальных, маргинальных), по сочетанию и степени выраженности параметров структуры лидерской деятельности прогнозировать успешность того или иного лидера. Возможно применение полученных данных о структуре лидерской деятельности при разработке тренинговых занятий с лицами юношеского возраста. Разработанная и апробированная психолого-педагогическая технология формирования лидерской деятельности в юношеском возрасте «Лидер в тебе» может быть использована при работе педагогов-психологов в образовательных учреждениях, при разработке учебных программ для психологов и менеджеров, а также непосредственно в работе менеджеров.

**Надежность и достоверность** результатов обеспечиваются соблюдением общеметодологических принципов, адекватностью используемых методик, сочетанием количественного и качественного анализа, теоретических и эмпирических методов исследования, результатами формирующего эксперимента.

**Апробация и внедрение результатов исследования.**

Основные результаты исследования обсуждались на конференциях аспирантов, молодых исследователей Зауралья, областных, региональных и всероссийских научно-практических конференциях (г.г. Курган, Шадринск, Самара, 2005, 2006, 2007). Результаты докладывались на расширенном заседании кафедры общей и социальной психологии Курганского государственного университета.

Внедрение основных идей и апробация психолого-педагогической технологии проводились на базе Курганского государственного университета, школы № 45 г. Кургана, Боровской средней школы Белозерского района Курганской области и Белозерской средней школы Белозерского района Курганской области.

Результаты исследования использованы в чтении курсов: «Возрастно-психологическое консультирование», «Психология менеджмента». Основные идеи и научные результаты отражены в 6 публикациях.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Психологическая структура лидерства как особого вида деятельности включает три звена: мотивационно-ориентировочное, исполнительное и контрольно-оценочное. Отличие лидерской деятельности от любой другой заключено в содержании ее компонентов.

2. Структура различных форм лидерства (потенциального, актуального и маргинального) имеет различия в выраженности компонентов мотивационно-потребностного, исполнительного и контрольно-оценочного звена, в связи с этим существуют особенности реализации лидерской деятельности.

3. Факторы субъективного контроля оказывают влияние на параметры и компоненты структуры лидерской деятельности. Чрезмерное принятие на себя ответственности или абсолютный отказ ведут к неоднозначности проявления

признаков лидерской деятельности, а следовательно, невозможности ее полноценного осуществления.

4. Психологическую готовность к реализации лидерской деятельности в юношеском возрасте можно формировать при помощи специальной психолого-педагогической технологии, которая способствует повышению лидерского потенциала, уверенности в собственных силах, принятию в достаточной степени ответственности за свои действия и действия тех, кто находится в поле лидерского влияния.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка литературы (187 наименований, из них 18 – на иностранном языке) и приложения. Диссертация содержит 15 таблиц, 10 рисунков, 3 схемы. Объем работы без приложения составляет 145 страниц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность исследования, определяются объект, предмет, цель и задачи, формулируются гипотезы и положения, выносимые на защиту, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, перечисляются используемые методы.

**В первой главе «Теоретические основы изучения лидерства как особого вида деятельности»** определены основные понятия и методологические положения исследования, представлен анализ теоретических подходов и данные эмпирических исследований проблемы лидерства.

**Параграф 1.1. «Обоснование деятельностного подхода к трактовке сущности лидерства»** включает теоретический анализ структуры деятельности вообще, лидерской, в частности, на основе деятельностного подхода. Рассматриваются сущность, аспекты, принципы, составляющие лидерской деятельности.

В качестве основы изучения проблемы лидерства в разрабатывавшихся отечественных теориях различных областей психологии был взят деятельностный подход, предложенный М.Я. Басовым, С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым.

Деятельностный подход – методологическое направление исследований, в основу которого положена категория предметной деятельности. Он ориентирует на рассмотрение лидерства как особого вида деятельности, когда человек как личность рождается в процессе его движения в системе социальных отношений, осуществляемого в деятельности и общении.

Согласно теории деятельности, психологически полная структура деятельности всегда включает помимо мотивационно – ориентировочного звена центральное или исполнительное, человек осуществляет деятельность, используя определенный стиль и контрольно-оценочное звено. Мотивационно-ориентировочное звено имеет глубинную структуру, которая определяет содержание исполнительного и контрольно-оценочного звена. Полноценное осуществление деятельности предполагает реализацию всех компонентов ее структуры.

Принципы деятельностного подхода находят свое отражение при анализе содержания компонентов психологической структуры лидерства и являются методологической основой исследования лидерской деятельности.

Применение деятельностного подхода к трактовке сущности лидерства обосновано рядом положений:

- специфически человеческое взаимодействие всегда совершается вместе с другими людьми, поэтому вся человеческая деятельность пропитана социальностью. Исходя из теоретических представлений, лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система в этой структуре;

- лидерство можно представить как особый вид деятельности, рассматривая три основных звена его структуры: мотивационно – ориентировочное, исполнительное и контрольно – оценочное;

- развитие лидерской деятельности целесообразно строить с точки зрения теории деятельности, поскольку без знания структуры деятельности невозможно построение концептуальных моделей управления её становлением и развитием.

**В параграфе 1.2. «Лидерство как особый вид деятельности»** анализируются подходы к рассмотрению проблемы генезиса лидерства.

Систематизация теоретических и экспериментальных исследований позволила выделить основные направления, объясняющие лидерские способности человека и явления лидерства в коллективе: теории лидерских черт (Ф.Гальтон, К. Бэрд, С. Смит, Д. Крюгер); теории окружающей среды, или ситуативные теории (Дж. Шнейдер, Э. Хартли, Л. Картер, П. Пигорс); личностно-ситуативные теории (Г. Герт, С. Милз, К. Кейс); теории «ожидания-взаимодействия» (С. Джибб); гуманистические теории; атрибутивные теории; теории «обмена»; «транзактного анализа» и трансформационного лидерства (Дж. Бернс); мотивационные теории (А. Маслоу) и др.

Понятие лидерства как системы качеств или как влияния ситуации на данный момент исчерпало себя, эти теории объясняют лишь какую-то одну часть проблемы, но не затрагивают самой ее сути. Лидерство – это постоянная, напряженная деятельность, которая может быть не выражена во внешнем плане.

Исходя из понимания лидерской деятельности как процесса активного воздействия на деятельность других и (или) на свою собственную, **актуальную лидерскую деятельность** можно определить как разновидность деятельности, в которой лидерская активность личности направлена на деятельность других членов группы. **Потенциальная лидерская деятельность** – это разновидность деятельности, в которой лидерская активность личности направлена на собственную деятельность и может быть преобразована в активность относительно других членов группы.

Специфика лидерства как роли заключается в том, что эту роль лидеру не только «дают», но он берёт её сам, то есть стремится реализовать свои потенциальные возможности. На месте лидера не может быть любой человек, а



лишь тот, чья готовность действовать соответствует моменту. Следовательно, **психологическая готовность к лидерской деятельности** – состояние мобилизации лидерского потенциала, обеспечивающего эффективное выполнение определенных действий. Лидерский потенциал предполагает наличие соответствующих потребностей и мотивов, а также определенный уровень принятия ответственности за свои действия и поступки.

**В параграфе 1.3. «Субъективный контроль как показатель готовности к лидерской деятельности»** рассматривается аспект самовосприятия индивида либо как активного субъекта деятельности, либо как пассивного и ведомого со стороны других людей или случая (Дж. Роттер, Де Чармс, В.В. Столин и др.).

Дж. Роттер предположил, что люди с внутренним локусом контроля (те, кто считает, что они могут контролировать свою судьбу) чаще, нежели экстерналы, извлекают из жизненных ситуаций информацию, полезную для повышения активности своего будущего поведения в сходных ситуациях, чаще проявляют инициативу в отношении изменения и улучшения условий жизни, больше ценят внутренние навыки и достижение поставленных целей и более устойчивы к манипуляциям со стороны окружающих.

Де Чармс различает два типа личности: «самобытных» и «пешек». Самобытная личность относится к своим действиям, насколько это позволяют ситуативные условия, как свободным и самостоятельным, «пешка», скорее, видит себя как объект, подчинённый внешнему управлению и принуждению. Этот личностный аспект – гораздо более важный мотивационный фактор, чем реальные события. Если личность ощущает себя «самобытной», то для предсказания её поведения это имеет большую значимость, чем любой другой показатель принуждения. И напротив, если личность считает себя «пешкой», то её поведение будет сильно зависеть от внешних факторов, хотя объективные данные свидетельствуют о её свободе.

В отечественной психологии в разрабатываемой с позиции деятельностного подхода концепции В.В. Столина качество личности, измеряемое как локус контроля, рассматривается в качестве функционального показателя отражения в самосознании личности, её включённости в деятельность, переживание «субъектом его связанности или несвязанности с событиями собственной жизни». По мнению В.В. Столина, внутренний локус – максимальное связывание мотивации и собственной деятельности, что является необходимым показателем успешной деятельности.

Таким образом, рассмотрев теоретические подходы по проблематике субъективного контроля и лидерства как особого вида деятельности, необходимо отметить видимое соответствие между пониманием лидера как субъекта деятельности и месторасположением субъективного контроля. Представление о лидере не сводится лишь к активной деятельности по отношению к другим, но это и активная позиция относительно собственного поведения. Из анализа теоретических данных, касающихся локуса контроля, становится ясно, что данный показатель является важнейшим показателем готовности личности принять либо отказаться от возлагаемой ответственности

за свою деятельность и за деятельность других членов группы.

**Параграф 1.4. «Юность – сензитивный период для развития лидерской деятельности»** включает рассмотрение возрастных особенностей юношества и выделение данного возрастного периода в качестве сензитивного для развития лидерства как особого вида деятельности.

В юношеском возрасте, по мнению Л.И. Божович, главное внимание сосредоточено на развитии мотивационной сферы личности. На первый план выходят: определение своего места в жизни; формирование мировоззрения и его влияние на познавательную деятельность (мотивы самообразования); самосознание и моральное сознание. Решающее значение придается динамике «внутренней позиции», динамике отношения к себе, окружающим, делу в настоящем и в перспективе на будущее. По Э. Эриксону, нормальное развитие личности в юношеском возрасте предполагает жизненное самоопределение, развитие планов на будущее, активный поиск себя и экспериментирование в различных ролях, становление мировоззрения и взятие на себя лидерских функций.

Основная задача и трудность этого периода – научиться действовать в соответствии с интериоризованными обязанностями. Это выглядит, как возможность выполнять необходимое с опорой на внутренний, а не на внешний контроль. Важным является также осознание и принятие обязанностей перед самим собой, принятие ответственности за собственную жизнь – осознание того, что твой собственный выбор является предпосылкой тех или иных жизненных событий.

Возрастные особенности предполагают наличие следующих основных потребностей: аффилиации, признания, самопознания, достижения успеха и избегания неудач, самореализации: стремление к достижению цели, социальному престижу. Вся система потребностей и стремлений в данном возрасте упорядочивается, интегрируется формирующимся мировоззрением. Именно на этом возрастном этапе оформляется тяга к лидерству как особому виду деятельности, которая представляет собой стремление к реализации собственных возможностей и способностей, умение взять на себя ответственность, быть активным субъектом деятельности. В юношестве некоторая часть молодежи стремится к лидерству как предстоящей деятельности (В.С. Мухина).

**В параграфе 1.5. «Формирование психологической готовности к лидерской деятельности в юношеском возрасте»** показана необходимость целенаправленного влияния со стороны подготовленных взрослых на актуализацию лидерского потенциала.

Педагог, будь он воспитателем или учителем, классным руководителем или директором школы, наряду с психологом должен помочь развитию лидерского потенциала, зная возрастные особенности и закономерности развития лидерской деятельности.

Для адекватного воздействия со стороны психологов и педагогов на формирование психологической готовности к лидерской деятельности необходимо воспользоваться выделенными ранее, в параграфе 1.2, параметрами

лидерства; сгруппировать их по «блокам», согласно структуре лидерской деятельности.

*Первый блок «Формирование мотивационно-потребностного звена».* Направлен на самоидентификацию: осознание ценности своей личности, своего «Я», формирование положительного отношения к себе, мотивация на личностные изменения, стремление к саморазвитию, осознание себя «активным деятелем в среде».

*Второй блок «Формирование исполнительного звена».* Исполнительное звено помимо стиля деятельности включает знания, умения и навыки. В контексте обсуждения и проработки упражнений в памяти фиксируется блок теоретической информации о психологических закономерностях развития межличностных отношений, о развитии личностного потенциала, формируются навыки эффективного взаимодействия. Таким образом, человек научается планировать свою деятельность и деятельность группы, познавать самого себя и окружающих, оказывать управляющее воздействие.

*Третий блок «Формирование контрольно-оценочного звена».* Это снова формирование умений, но умений оценивать себя, свои возможности, сильные и слабые стороны своей личности, на основе полученных данных составлять программу развития. Умение принять оценку других, сопоставить с самооценкой, вывести противоречия, учесть их и скорректировать программу развития. Умение дать адекватную, беспристрастную оценку другим.

Схематично психолого-педагогическое воздействие на формирование психологической готовности к лидерской деятельности отражено на рис.1.



Рис. 1. Оказание психолого-педагогического воздействия на формирование психологической готовности к лидерской деятельности

Таким образом, педагоги и психологи могут осуществлять целенаправленное влияние на формирование психологической готовности к лидерской деятельности. Данная помощь возможна на основе знаний о структуре лидерской деятельности, об особенностях принятия ответственности (локус контроле личности).

Исходя из всего вышеперечисленного, психологи и педагоги могут (за счет специально разработанных тренинговых программ):

- оказать помощь при осознании лидерских мотивов и потребностей;
- направить лидерскую активность личности;
- организовать лидерскую деятельность личности на I этапе, постепенно передав всю ответственность за поступки непосредственно самой личности;

- помочь в отработке навыков лидерской деятельности;
- дать обратную связь и научить ее принимать для формирования адекватной самооценки себя как лидера.

Итак, юношество, находясь в системе образования, нуждается в своевременной и грамотной помощи со стороны взрослых для реализации своих потенциальных способностей (в том числе и лидерских). Лидерская деятельность при этом выступает как возможность грамотной самореализации на данном возрастном этапе, как проба себя перед вступлением во взрослую жизнь.

**Вторая глава «Эмпирическое исследование лидерской деятельности в юношеском возрасте»** включает описание отобранных методик исследования, результаты эмпирического исследования содержания лидерской деятельности (структура, формы и способы реализации, связь с показателями субъективного контроля), их интерпретацию, а также описание разработанной технологии формирования психологической готовности к лидерской деятельности (содержание, критерии эффективности тренинговой программы), описание формы реализации технологии, данные апробации технологии.

**Параграф 2.1. «Организация и методы исследования»** содержит модель исследования лидерской деятельности в юношеском возрасте, теоретическое обоснование и описание используемых методик, базы исследования и характеристики выборки.

На основе теоретического анализа данных построена модель исследования лидерской деятельности в юношеском возрасте (рис. 2).

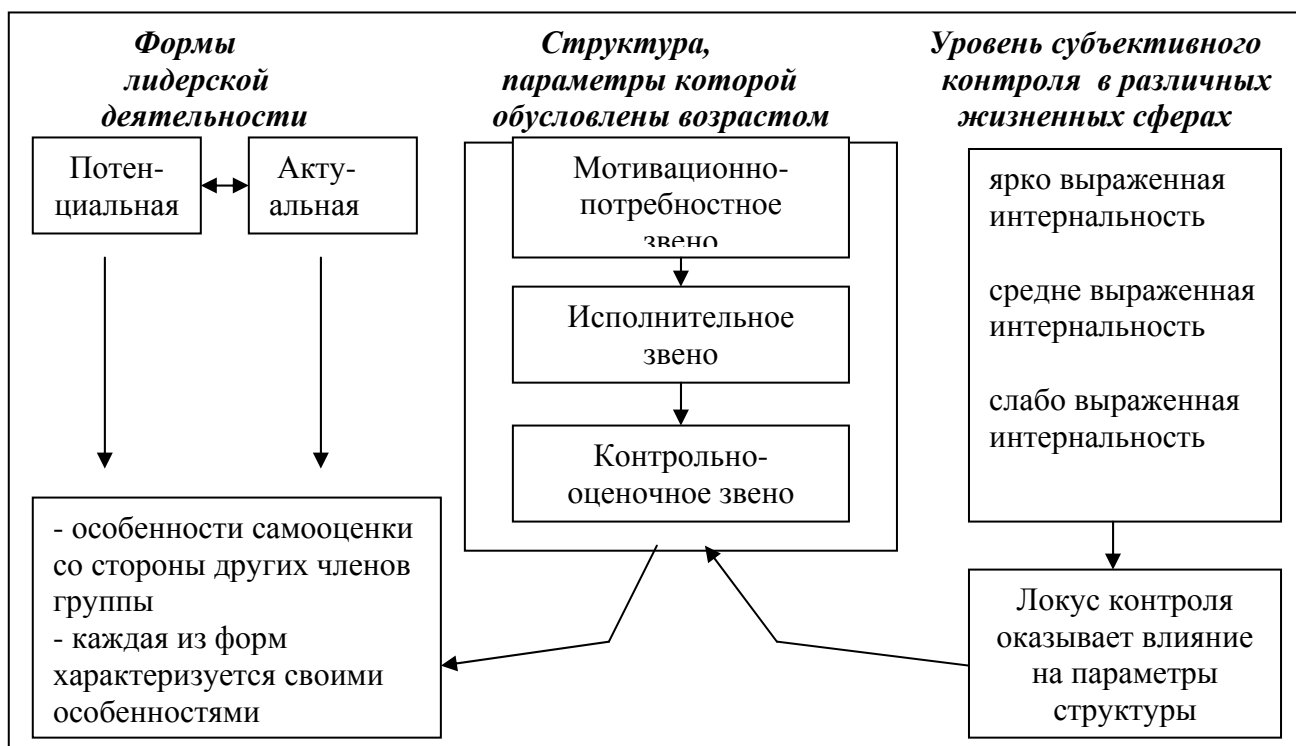


Рис. 2. Модель исследования лидерской деятельности в юношеском возрасте

Эмпирическая проверка выдвинутых нами теоретических положений определила постановку следующих *задач*:

1. Рассмотреть взаимосвязь компонентов структуры лидерской деятельности на индивидуальном уровне и выявить сходства и различия в проявлениях феномена.

2. Выделить и изучить особенности реализации лидерской деятельности в зависимости от формы.

3. Проанализировать связи и влияние факторов субъективного контроля на компоненты структуры лидерской деятельности.

4. Разработать и апробировать психолого-педагогическую технологию формирования психологической готовности к лидерской деятельности в юношеском возрасте с опорой на деятельностный подход.

*База исследования.* Исследование проводилось на базе Курганского государственного университета, школы № 45 г. Кургана, Боровской средней школы Белозерского района Курганской области и Белозерской средней школы Белозерского района Курганской области.

*Характеристика выборки.* Для проведения исследования лидерской деятельности была сформирована выборка, состоящая из 243 человек: 131 девушка и 112 юношей в возрасте от 16 до 20 лет. Однородность выборки обеспечивалась следующими условиями: все обследованные – учащиеся средних и высших учебных заведений города Кургана и Курганской области. Одним из условий для отбора данных явилось обучение всех респондентов в обследуемых группах не менее полугода (условие, необходимое для взаимооценке по шкале лидерства).

Исходя из задач эмпирической части исследования и теоретического обоснования, нами были использованы следующие *методики*.

Для психологического исследования ***мотивационно-потребностной сферы*** структуры лидерской деятельности:

- Модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД), предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым. ТМД предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудач. При этом оценивается, какой из этих мотивов доминирует.

- Модификация теста-опросника мотивации аффилиации (ТМА) А. Мехрабиана, предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым. ТМА предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности, входящих в структуру мотивации аффилиации: стремление к принятию (СП) и страха отвержения (СО).

- Опросник «МАС», предложенный М. Кубышкиной и направленный на выявление мотивации к достижению цели, стремление к соперничеству и стремление к социальному престижу;

- Методика «Мотив власти», предназначена для исследования уровня выраженности мотива власти.

- Опросник реализации потребности в саморазвитии, предназначен для исследования уровня выраженности стремления к саморазвитию.

- Методика диагностики направленности личности Б. Басса, направлена на определение ведущего вида направленности личности: «на себя», «на объект» или «на дело».

Для психологического исследования *исполнительного звена* структуры лидерской деятельности:

- Методика «Склонность к определенному стилю руководства» Е.П. Ильина, представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства за счет самооценки.

Для психологического изучения *контрольно-оценочного звена* структуры лидерской деятельности:

- Диагностика лидерства в малых группах «Определение лидерского потенциала», методика предназначена для определения посредством самооценки наличия личностных характеристик, способствующих проявлению лидерской активности.

- «Самооценка проявления актуального уровня лидерства» позволяет определить актуальный уровень лидерства в совместной деятельности.

- «Социометрия» Дж. Морено, методика позволяет оценить популярность личности, выявить структуру деловых и личных взаимоотношений. Социометрический опрос проводится по двум критериям: совместная учебная деятельность и совместное проведение досуга.

Для психологического исследования *уровня субъективного контроля* в различных жизненных сферах:

- Опросник уровня субъективного контроля, разработан Е.Ф. Бажиным, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткиндоном на основе так называемой шкалы Роттера. В отличие от шкалы Роттера, в опросник включены пункты, измеряющие экстернальность – интернальность в различных сферах.

Результаты пилотажного исследования показали, что выбранные методики способствуют достижению поставленной цели психологического исследования: изучить структуру лидерской деятельности и разработать и апробировать психолого-педагогическую технологию формирования готовности к ней в юношеском возрасте.

**В параграфе 2.2. «Анализ структуры лидерской деятельности в единстве ее компонентов»** представлены результаты эмпирического исследования структуры различных форм лидерской деятельности.

При помощи корреляционного анализа и Т – критерия Стьюдента эмпирически проверили теоретические представления о взаимосвязях в структуре лидерской деятельности, психологических особенностей потенциального, актуального и маргинального лидерства.

При потенциальном лидерстве активная жизненная позиция не проявляется по отношению к другим членам референтной группы, но при этом существует личностный потенциал, дающий возможность быть активным деятелем своей жизни. Актуальное лидерство без наличия потенциальных возможностей

(угасшего мотива власти и стремления к повышению социального престижа) может потерять свою «власть» в любой момент. Наличие данного положения толкает к поиску лидера «универсально», что и подтверждают данные диагностики. Из общего числа респондентов выделилась группа, имеющая высокие оценки по шкале актуального и потенциального лидерства – обозначим её как «маргинальное» лидерство.

**Маргинальную лидерскую деятельность** можно определить как разновидность деятельности, в которой лидерская активность личности направлена на деятельность других членов группы и на свою собственную.

#### **Характеристика маргинального лидерства**

*Мотивационно-потребностное звено* представлено выраженной мотивацией аффилиации: высокий уровень развития мотива «стремление к людям» ( $M=144.9 \pm 2.52$ ,  $S=14.03$ ) сочетается с низким уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым» ( $M=112.5 \pm 3.06$ ,  $S=16.9$ ), следовательно, маргинальный лидер активно ищет контактов и общения с людьми, испытывая от этого в основном положительные эмоции. Мотивация достижения ( $M=139.7 \pm 3.2$ ,  $S=17.94$ ) характеризуется стремлением к успеху, адекватной оценкой собственных возможностей. Потребность в самореализации проявляется через стремление к социальному престижу ( $M=19.3 \pm 0.52$ ,  $S=2.94$ ) и стремление к достижению цели ( $M=18.5 \pm 0.62$ ,  $S=3.47$ ), что сопровождается потребностью в саморазвитии и самосовершенствовании ( $M=59.5 \pm 1.04$ ,  $S=5.8$ ).

Маргинальные лидеры направлены прежде всего «на общение» ( $M=32.6 \pm 0.69$ ,  $S=3.86$ ), что выражается через стремление поддерживать отношения с людьми, ориентацией на совместную деятельность, на работу в команде.

*Исполнительное звено:* авторитарно-демократический ( $M=5.9 \pm 0.51$ ,  $S=2.85$ ;  $M=9.67 \pm 0.51$ ,  $S=3.2$ ) стиль руководства, в зависимости от ситуации и положения в группе.

*Контрольно-оценочное звено.* Оценка со стороны группы: по данным социометрии, в досуговой ( $M=2.9 \pm 0.24$ ,  $S=1.38$ ) и учебной ( $M=2.9 \pm 0.29$ ,  $S=1.64$ ) сфере маргинальные лидеры занимают устойчивое положение неформального лидера.

#### **Характеристика потенциального лидерства**

*Мотивационно-потребностное звено:* преобладающее значение имеет мотивация аффилиации: средний уровень мотива «стремление к людям» ( $M=132.1 \pm 2.3$ ,  $S=12.6$ ) сочетается со средним уровнем развития мотива «боязнь быть отвергнутым» ( $M=122.9 \pm 3.5$ ,  $S=19.2$ ), следовательно, потенциальный лидер контакты и взаимоотношения выстраивает из реальной необходимости, но данная потребность для него не является первостепенной. Мотивация достижения успеха также находится в диапазоне средних значений ( $M=123.4 \pm 3.25$ ,  $S=17.84$ ). Потребность в самореализации проявляется через стремление к социальному престижу ( $M=17.8 \pm 0.62$ ,  $S=3.43$ ) и сопровождается мотивом власти ( $M=16.9 \pm 0.41$ ,  $S=2.28$ ).

Потенциальные лидеры направлены прежде всего «на себя» ( $M=29.76\pm 1.09$ ,  $S=5.97$ ), на достижение своих целей, пусть даже за счет окружающих.

*Исполнительное звено:* тенденция к авторитарно-демократическому ( $M=5.7\pm 0.47$ ,  $S=2.6$ ;  $M=8.8\pm 0.37$ ,  $S=2.05$ ) стилю руководства в зависимости от ситуации и положения в группе.

*Контрольно-оценочное звено.* Потенциальные лидеры со стороны группы получают незначительные оценки, как в области досуга, так и в учебной деятельности.

### **Характеристика актуального лидерства**

*Мотивационно-потребностное звено* проявляется через потребность в соперничестве ( $M=5.30\pm 1.89$ ,  $S=5.30$ ), то есть желание быть лучшим и наиболее привлекательным в референтной группе. Потребность в достижении цели ( $M=17.2\pm 0.63$ ,  $S=3.54$ ) также характерна. Волнение за устойчивость своего положения в группе проявляется в мотивации аффилиации: сближении численных значений в «стремлении к людям» ( $M=129.7\pm 2.14$ ,  $S=11.93$ ) и «боязни быть отвергнутым» ( $M=123.4\pm 2.85$ ,  $S=15.9$ ). Основной вид направленности – «на общение» ( $M=28.9\pm 0.94$ ,  $S=5.23$ ), что выражается через стремление поддерживать отношения с людьми, в данном случае руководить.

*Исполнительное звено.* Предпочитаемый стиль деятельности четко не определен, возможно сочетание авторитарного и демократического ( $M=5\pm 0.42$ ,  $S=2.36$ ;  $M=9.3\pm 0.26$ ,  $S=1.49$ ) или либерального и демократического ( $M=3.6\pm 0.36$ ,  $S=2.02$ ;  $M=9.3\pm 0.26$ ,  $S=1.49$ ).

*Контрольно-оценочное звено* составляют оценки со стороны группы как человека значимого и влиятельного в досуговой ( $M=3.3\pm 0.34$ ,  $S=1.90$ ) и в учебной ( $M=3.4\pm 0.52$ ,  $S=2.90$ ) сфере.

Данная информация способствует более обстоятельному пониманию особенностей формирования лидерской деятельности: важна не только форма и степень выраженности деятельности, но и то, посредством чего эта деятельность реализуется.

**В параграфе 2.3. «Качественный анализ сходства и различия реализации различных форм лидерской деятельности»** показана специфика реализации лидерской деятельности в зависимости от сочетания параметров в структуре.

Проведенный на предыдущем этапе корреляционный анализ позволил выяснить наиболее значимые связи параметров структуры лидерской деятельности. Факторизация проводилась по 18-ти параметрам, характеризующим структуру потенциального, актуального и маргинального лидерства. Обработка проводилась с использованием программы Factor Analysis Excel, версия 1.0. Вращение производилось методом главных факторов.

*Варианты реализации лидерской деятельности.*

В качестве возможных вариантов *реализации потенциального лидерства* выявлены 4 фактора, совокупный процент дисперсии которых составляет 67,1%.



I фактор обозначен как **«самореализация в лидерстве»**. Значимые веса в нем имеют 6 показателей, связанных с желанием быть принятым и значимым в деловой и досуговой сфере, стремлением к первенству, мотивацией на достижение успеха, направленностью «на дело».

II фактор обозначен как **«стремление понравиться»**. Значимые веса в нем имеют 5 показателей, связанных со стремлением к людям, попустительско-демократическим стилем и отвержением любых властных тенденций.

III фактор обозначен как **«индивидуализм»**. Значимые веса в нем имеют 5 показателей, связанных с желанием удовлетворения личных интересов и достижения личных целей за счет окружающих, нежеланием самостоятельно развиваться и совершенствоваться.

IV фактор – **«вынужденное лидерство»**. Значимые веса в нем имеют 4 показателя, связанных с отсутствием стремления быть в обществе других людей, нежеланием добиваться повышения социального престижа и попустительским стилем руководства.

В качестве возможных вариантов *реализации актуального лидерства* выявлены 4 фактора, совокупный процент дисперсии которых составляет 69,02%.

I фактор – **«тирания»**. Значимые веса в нем имеют 4 показателя, связанных с преобладанием направленности «на себя» над направленностью «на общение», то есть достижение собственных интересов в ущерб взаимоотношениям, реализуется данная направленность за счет авторитарного стиля руководства.

II фактор – **«деловое лидерство»**. Значимые веса в нем имеют 5 показателей, связанные с направленностью «на дело», на достижение цели, но с преобладанием демократического стиля над авторитарным, однозначной важностью социального престижа.

III фактор – **«самореализация»**. Значимые веса в нем имеют 4 показателя, связанных с потребностью в саморазвитии, достижении успеха и социального престижа с использованием властных тенденций.

IV фактор – **«непринужденное лидерство»**. Значимые веса в нем имеют 4 показателя, связанные с желанием быть популярным, значимым и приятным в деловой и досуговой сферах, с отсутствием страха быть отвергнутым и отсутствием стремления к достижению цели любым способом.

В качестве возможных вариантов *реализации маргинального лидерства* выявлены 4 фактора, совокупный процент дисперсии которых составляет 62,51%.

I фактор – **«напряженное лидерство»**. Значимые веса в нем имеют 8 показателей, связанных с преобладанием направленности «на общение» и «на дело», присутствует страх быть отвергнутым, демократический стиль управления сочетается со значимостью деловой сферы.

II фактор – **«случайное лидерство»**. Значимые веса в нем имеют 6 показателей, связанных с преобладанием демократического стиля руководства над авторитарным и попустительским. Деловая сфера не значима, соперничество не важно, как и достижение успеха.

III фактор – **«жесткое лидерство»**. Значимые веса в нем имеют 4 показателя, связанных с преобладанием значимости социального престижа, стремлением достигать поставленных целей, стремлением подчинять себе окружающих и руководить ими, при этом отсутствует страх быть отвергнутым.

IV фактор – **«эгоистичное лидерство»**. Значимые веса в нем имеют 3 показателя, связанных с преобладанием потребности в саморазвитии, эмоциональным контактам значимости не придается, боязнь быть отвергнутым отсутствует, есть стремление к подчинению других своим интересам.

Данная информация способствует более обстоятельному пониманию особенностей формирования лидерской деятельности: важна не только форма и степень выраженности компонентов структуры лидерства, но и то, посредством чего эта деятельность реализуется.

**В параграфе 2.4. «Анализ взаимосвязи показателей лидерской деятельности с факторами субъективного контроля»** представлены различия в проявлении параметров структуры лидерской деятельности в зависимости от выраженности показателей субъективного контроля, а также показаны особенности влияния факторов субъективного контроля на компоненты структуры лидерской деятельности.

Определив с помощью корреляционного анализа основные связи и обозначив их для каждого фактора интернальности, выделим наиболее ярко выраженные особенности взаимосвязи:

- интернальность как личностная характеристика связана с большей частью параметров мотивационно-потребностного звена лидерской деятельности – 76.9% (10 параметров из 13);

- наблюдается исключительно отрицательная корреляционная связь с параметром мотивационно-потребностного звена «боязнь быть отвергнутым» и параметром исполнительного звена «попустительский стиль руководства»;

- интернальность в области достижений связана с наибольшим количеством параметров структуры лидерской деятельности – 61.1% (11 параметров из 18);

- интернальность в сфере производственных отношений связана с наименьшим количеством параметров структуры лидерской деятельности – 11.1% (2 параметра из 18).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что уровень субъективного контроля может рассматриваться как показатель готовности к лидерской деятельности. Данные по факторам субъективного контроля должны учитываться при выявлении и повышении готовности к лидерской деятельности, при разработке формирующих воздействий.

Дисперсионный анализ показал наличие влияния факторов субъективного контроля на параметры компонентов структуры лидерской деятельности.

Выделим основные закономерности влияния. При выраженном экстернальном локусе контроля основная характеристика – неоднородность и неоднозначность проявления признака, на который влияет уровень субъективного контроля. При повышении уровня субъективного контроля наблюдается стабилизация проявления исследуемых параметров. При средних

значениях проявление признаков более стабильно, чем при высоких и при низких значениях факторов субъективного контроля.

На основании приведенных выше данных о влиянии факторов интернальности на параметры структуры лидерской деятельности отмечается наибольшее влияние со стороны интернальности в области достижений, межличностных отношений, здоровья. Данные показатели интернальности в сумме оказывают влияние на 84.6% (11 параметров из 13).

Итак, при формировании лидерства в юношеском возрасте как особого вида деятельности необходим учет уровня субъективного контроля, так как данный показатель связан с параметрами структуры лидерства и оказывает на них влияние.

**Параграф 2.5. «Технология формирования психологической готовности к лидерской деятельности в юношеском возрасте»** включает описание разработанной психолого-педагогической технологии, организационной формы реализации технологии, а также результаты апробации технологии и их интерпретацию.

В теоретической и эмпирической части были рассмотрены особенности структуры лидерской деятельности, необходимость целенаправленного психолого-педагогического воздействия на становление личности в юношеском возрасте. Потребность создания и реализации технологии формирования психологической готовности к лидерской деятельности подтверждена результатами констатирующего эксперимента.

Данный вид работы необходим для полноценного понимания структурной организации лидерской деятельности как со стороны психологов, так и педагогов, которые непосредственно работают с юношеством и оказывают влияние на развитие личности.

Базовым фундаментом технологии стал деятельностный подход, который рассматривает становление личности в процессе ее движения в системе социальных отношений, осуществляемого в деятельности и общении. Сообразно деятельностному подходу, создаются условия и формируются необходимые характеристики, которые апробируются в реальном процессе общения и деятельности.

*Основной целью реализации* предложенной технологии является повышение уровня готовности к реализации лидерской деятельности за счет сформированности компонентов структуры и учета влияния факторов субъективного контроля.

*Формой реализации технологии* является личностно-ориентированный психологический тренинг как метод преднамеренных прогрессивных изменений человека через приобретение, анализ и переоценку им своего жизненного опыта в процессе группового взаимодействия (О.В. Евтихов, 2003).

*Психологическим механизмом формирования* психологической готовности к лидерской деятельности является перевод лидерской деятельности из потенциальной формы в актуальную или маргинальную, за счет актуализации и развития параметров структуры и повышения показателей по факторам интернальности в пределах нормы.

*Мишенью воздействия тренинга* стали мотивационно-ориентировочная, исполнительная и контрольно-оценочная составляющие структуры деятельности.

*Принцип организации работы* тренинговой группы: работа со своей личностью (личностный рост), работа в команде, постоянное получение обратной связи.

Программа тренинга *«Лидер в тебе»* рассчитана на 18 часов, разделенных на 6 встреч (занятий). Полноценная работа группы зависит от обязательного осуществления всех разделов тренинга: от упражнений на разогрев до обсуждения итогов.

Ориентировочно занятия проводятся 2 раза в неделю по 3 часа каждое. С одной стороны, перерыв между встречами дает возможность осмысления полученных знаний и умений, а также возможность применения их на практике. С другой – перерывы между занятиями непродолжительны, у участников тренинга сохраняется настрой на работу.

Необходимо соблюдать *принципы добровольности*. Это важно, так как содержательная работа возможна только в доброжелательной обстановке, в атмосфере доверия и взаимопонимания.

Большое значение имеют *правила работы группы* (как и для любого тренинга), обсуждаемые на первом занятии.

В качестве основных методических приемов нами использованы: ролевые игры, групповая дискуссия, психотехнические упражнения, релаксационные упражнения.

Тренинг включает три блока, которые описаны в теоретической части исследования и являются стержневой основой, которая помогает ориентироваться педагогам и психологам при работе с лицами юношеского возраста. Это *«Формирование мотивационно-потребностного звена»*, *«Формирование исполнительного звена»* и *«Формирование контрольно-оценочного звена»*.

Во все занятия включены упражнения и создаются ситуации, стимулирующие повышение степени принятия ответственности за свою деятельность и деятельность других членов группы.

Каждое занятие включает домашние задания. Это связано с задачей стимулирования саморазвития участников.

Для апробации технологии нами велись две тренинговых группы по 16 человек каждая (количество девушек и юношей в каждой из групп равное, то есть по 8 человек). Средний возраст участников 17.6 лет. В итоге для оценивания технологии были использованы результаты 32 человек: 16 девушек и 16 юношей.

Подбор экспериментальной и контрольной групп осуществлялся с помощью попарного отбора, при котором группы состоят из индивидов, эквивалентных по значимым для экспериментатора внешним переменным. В данном эксперименте группы были уравновешены по социальному статусу (учащиеся средних и высших учебных заведений города Кургана и Курганской области), по уровню образования (отсутствие средне-специального и высшего

профессионального образования), по степени включенности в референтную учебную группу (не менее полугода) и по индивидуальным особенностям испытуемых (по критериям актуального, потенциального и маргинального лидерства).

Испытуемые прошли предварительную диагностику на предмет исследования уровня выраженности показателей по критериям лидерства.

Условия формирования тренинговых групп: выраженность низкого или среднего уровня самооценки по шкале лидерства.

Контрольную группу составили 35 человек: 16 юношей и 19 девушек, отобранные по идентичным признакам из общего числа испытуемых.

После проведения тренинговых занятий была проанализирована эффективность технологии при помощи следующих **критериев**:

1. *Сформированность мотивационно-потребностного звена*: наличие осознанного стремления к саморазвитию, положительное отношение к себе, мотивация на личностные изменения и др. (данные получены при помощи проведения теста-опросника для измерения мотивации достижения (ТМД), теста-опросника мотивации аффилиации (ТМА), опросника «МАС», направленного на выявление мотивации к достижению цели, стремления к соперничеству и стремления к социальному престижу; методики «Мотив власти»; опросника реализации потребности в саморазвитии; методики диагностики направленности личности Б. Басса).

2. *Сформированность исполнительного звена*: дифференцируемость стиля взаимодействия в зависимости от ситуации, наличие определенных знаний, умений, навыков (данные получены при помощи методики «Склонность к определенному стилю руководства» Е.П. Ильина, анкета участника группы (Р. Кочунас)).

3. *Сформированность контрольно-оценочного звена*: наличие данных по параметрам потенциального и актуального лидерства, адекватных данным по социометрии (данные по самооценке получены при помощи методик «Определение лидерского потенциала», «Самооценка проявления актуального уровня лидерства»; данные по взаимооценке получены при помощи социометрии).

При анализе результатов эксперимента сравнивались значения «до» и «после» экспериментального воздействия по Т-критерию Вилкоксона (для парных данных) отдельно в экспериментальной и контрольной выборке.

*В целом нас интересовали следующие вопросы:*

1. Можно ли утверждать, что после участия в тренинге наблюдается достоверный сдвиг в сторону эффективного лидерства, то есть данная технология действительно способствует формированию готовности к лидерской деятельности именно через развитие параметров структуры?

2. Является ли достоверным сдвиг оценок в контрольной группе?

3. Достоверны ли различия по выраженности сдвига между экспериментальной и контрольной группой?

4. Каковы субъективные оценки результата самими учащимися?

При помощи Т-критерия Вилкоксона (для парных данных) были сопоставлены показатели двух измерений в экспериментальной группе (измерения, сделанные до проведения тренинга и после). Т-критерий Вилкоксона (для парных данных) позволил установить направленность и выраженность изменений средних значений по выделенным критериям.

В экспериментальной группе из 3-х критериев эффективности по 3-м критериям произошло повышение среднего уровня значений – различия по Т-критерию Вилкоксона (для парных данных) являются достоверно преобладающими по интенсивности ( $n=32$ , при  $p \leq 0.05$ ,  $T \leq 175$ ) (табл. 1).

Таблица 1

Средний уровень значений в критериях эффективности программы  
(экспериментальная группа)

Критерии эффективности программы		Средние значения в группе	
		До проведения тренинга	После проведения тренинга
Сформированность мотивационно-ориентировочного звена	Потребность в саморазвитии	52,5	54,9
	Потребность в достижении успеха	125,7	129,8
	Стремление к принятию	127,7	132,3
	Страх отвержения	132,03	125,6
	Стремление к социальному престижу	16,5	18,6
	Стремление к соперничеству	3,4	5,06
	Стремление к достижению цели	14,9	16,9
	Мотив власти	15,7	16,5
	Направленность «на себя»	30,37	28,1
	Направленность «на общение»	26	29
	Направленность «на дело»	25,9	27,5
	<b>Всего</b>	<b>570,7</b>	<b>584,3</b>
Сформированность исполнительного звена	Демократический стиль	8,4	10,01
	Авторитарный стиль	6,09	8,8
	Попустительский стиль	3,4	5,7
	<b>Всего</b>	<b>17,9</b>	<b>24,5</b>
Сформированность контрольно-оценочного звена	Оценка в учебной деятельности	1,8	2,5
	Оценка в досуговой деятельности	2,1	2,9
	Самооценка себя как актуального лидера	20,7	25,9
	Самооценка себя как потенциального лидера	3,6	6,7
	<b>Всего</b>	<b>28,2</b>	<b>38</b>

Средний уровень значений повысился в критерии «*Сформированность мотивационно-ориентировочного звена*». Повысился уровень потребности в саморазвитии, достижении успеха, возросли показатели стремления к достижению цели, социальному престижу, соперничеству, а также мотива власти. Необходимо отметить снижение показателя «страх отвержения» в сочетании с повышением «стремления к принятию», что, в общем, свидетельствует о мотивации аффилиации.

Показатели направленности «на общение» и «на дело» возросли на 3 и 2 балла соответственно, направленность «на себя» снизилась на 2.27 балла. Это способствует более адекватному поведению личности в зависимости от обстоятельств и требований ситуации.

Позитивная динамика наблюдается в критерии «*Сформированность исполнительного звена*». Анализ различий по параметрам исполнительного звена до и после воздействия показал, что позитивные достоверные изменения произошли в экспериментальной группе относительно всех стилей деятельности. Они стали более дифференцируемыми относительно ситуации.

Произошли изменения в критерии «*Сформированность контрольно-оценочного звена*». Анализ различий по критериям самооценки до и после участия в тренинге показал наличие позитивных достоверных изменений по показателям потенциального, актуального, а следовательно, и маргинального лидерства. Прежде всего, отметим сдвиг по шкале потенциального лидерства. Как отмечалось в теоретической части исследования, чувство силы в самом себе является необходимым условием для перехода на актуальный уровень лидерской деятельности, а при сочетании актуального и потенциального возникает маргинальная лидерская деятельность.

Для оценивания со стороны группы мы брали испытуемых в условиях референтной учебной группы также до и после воздействия, условием проведения «Социометрии» после воздействия являлся определенный временной период, проходящий после участия в тренинге (в нашем случае это 3-4 недели). Отметим, что данные испытуемыми не являлись «отверженными» или «социометрическими звездами» до тренинговой программы. При сравнении средних значений, после участия в программе «*Лидер в тебе*» данные личности стали более интересны своим сверстникам, а следовательно, и более популярны.

Параллельно с экспериментальной группой была исследована контрольная группа, в которой тренинговые занятия не проводились. В контрольной группе нами был измерен средний уровень значений в критериях эффективности программы до проведения тренинга в экспериментальной группе и после его проведения. Затем сравнили полученные средние значения двух измерений в контрольной группе. Изменений среднего уровня значений в критериях, обозначенных нами как критерии эффективности программы в контрольной группе, не произошло: «Сформированность мотивационно-ориентировочного звена» (до тренинга – 471.3, после – 470.1), «Сформированность

исполнительного звена» (до тренинга – 16.8, после 16.3), «Сформированность контрольно-оценочного звена» (до тренинга – 30.4, после тренинга 29.9).

Итак, произошедшие достоверные изменения в сторону развития параметров структуры лидерской деятельности в ходе тренинга в экспериментальной группе и отсутствие таковых в контрольной доказывают эффективность технологии.

Для ответа на последний вопрос о субъективных оценках результата был проведен анализ анкет, которые заполняли участники на последнем занятии. Чаще всего участники затрагивали следующие темы:

1) *изменение в сфере взаимодействия внутри референтной группы* – уверенность в своих силах, ориентация на получение результата без ущерба для себя и других, желание быть признанным соответственно своим достижениям, желание сотрудничать на равных: «до занятий и даже в начале мне не нравилось, было предубеждение, что нам пытаются что-то внушить, но затем поняла, что это позволит мне стать более уверенной в моих отношениях с одноклассниками. А для меня это важно!»;

2) *изменение эмоционального состояния и отношения к себе* – потребность в самопознании, саморазвитии и самореализации, эмоциональный подъем за счет повышения уверенности в собственных силах: «стал чувствовать себя увереннее, думаю, что без проблем сдам экзамены, поступлю в техникум, хочу сразу включиться в какую-нибудь полезную для саморазвития деятельность»;

3) *изменение жизненной позиции* – активность жизненной позиции, ответственность за свои поступки, желание идти наперекор трудностям: «поняла, что многое зависит от моих собственных желаний и стремлений, главное, я думаю, сила воли, выдержка и желание добиться цели, конечно, и внешние обстоятельства надо учитывать, но все же...», «все жалел себя, откладывал на завтра, теперь понял, чтобы чего-то добиться, надо работать и ничего не приходит просто так, надо работать!»

Отдельной задачи по выявлению изменения показателей интернальности не ставилось, предполагалось, что повышение по критерию «Сформированность мотивационно-ориентировочного звена» происходит под влиянием принятия ответственности. Субъективные оценки участников тренинга указывают на повышение интернальности, чем еще раз и подтверждают положение о том, что психологическую готовность к лидерской деятельности можно формировать через развитие параметров структуры и повышение показателей по факторам интернальности в пределах нормы.

Таким образом, технология показала свою эффективность при формировании психологической готовности к лидерству как особому виду деятельности через развитие его структурных компонентов и учета влияния факторов субъективного контроля.

**В заключении** формулируются основные выводы теоретического и эмпирического исследования, отмечаются перспективы дальнейшего изучения проблемы лидерства.



## ВЫВОДЫ

1. Лидерство целесообразно рассматривать как особый вид деятельности, выделяя структурные компоненты. Структура включает мотивационно-ориентировочное, исполнительное и контрольно-оценочное звено. Анализируя содержание каждого из компонентов, можно выделить ряд параметров, характерных для юношеского возраста.

Мотивационно-ориентировочное звено включает: потребность в саморазвитии, аффилиации, достижении успеха, цели, стремление к соперничеству, к престижу, и, наконец, мотив самореализации и мотив власти. В зависимости от сформированности и сочетания вышеперечисленных мотивов и потребностей, может проявляться направленность «на себя», «на дело» и «на общение».

Исполнительное звено представлено стилем деятельности (взаимодействия) и характеризуется в большей степени смешанным типом руководства, с преобладанием авторитарно-демократического.

Контрольно-оценочное звено включает оценку со стороны группы и самооценку по шкале «лидерство».

Между компонентами представленной структуры существует связь, что говорит о взаимообуславливающем характере проявления данных признаков.

2. Структура различных форм лидерства имеет различия в выраженности компонентов и особенностях реализации.

На основании теоретического анализа были выделены актуальная и потенциальная формы лидерской деятельности. После проведения эмпирической части исследования явилось целесообразным выделить так называемую маргинальную лидерскую деятельность.

**Потенциальная лидерская деятельность** – это разновидность деятельности, в которой лидерская активность личности направлена на собственную деятельность и может быть преобразована в активность относительно других членов группы.

Потенциальная лидерская деятельность в зависимости от преобладания отдельных компонентов в структуре может выражаться в виде *самореализации, стремления понравиться, индивидуализма* или в виде *вынужденного лидерства*.

**Актуальную лидерскую деятельность** можно определить как разновидность деятельности, в которой лидерская активность личности направлена на деятельность других членов группы.

Актуальная лидерская деятельность в зависимости от преобладания отдельных компонентов в структуре может выражаться в виде *тирании, делового лидерства, самореализации* и в виде *непринужденного лидерства*.

**Маргинальную лидерскую деятельность** можно определить как разновидность деятельности, в которой лидерская активность личности направлена на деятельность других членов группы и на свою собственную.

Маргинальная лидерская деятельность в зависимости от преобладания отдельных компонентов в структуре может выражаться в виде *напряженного, случайного, жесткого* или *эгоистичного лидерства*.

3. Влияние факторов субъективного контроля на структуру лидерской деятельности прослеживается относительно отдельных компонентов. Факторы интернальности оказывают влияние на все мотивационно-потребностное звено структуры лидерской деятельности, а также на параметры самооценки по шкале актуального и потенциального лидерства (при сочетании того и другого – маргинального).

Основные закономерности влияния: при выраженном экстернальном локусе контроля основная характеристика – неоднородность и неоднозначность проявления признака, на который влияет уровень субъективного контроля. При повышении уровня субъективного контроля наблюдается стабилизация проявления исследуемых параметров. При средних значениях проявление признаков более стабильно, чем при высоких и при низких значениях факторов субъективного контроля. Чрезмерное принятие на себя ответственности или абсолютный отказ ведет к неоднозначности проявления признаков лидерской деятельности, а следовательно, невозможности ее полноценного осуществления.

4. Психолого-педагогическая технология формирования психологической готовности к лидерской деятельности способствует повышению лидерского потенциала, уверенности в собственных силах, принятию в достаточной степени ответственности за свои действия и действия тех, кто находится в поле лидерского влияния.

Перспектива дальнейшего экспериментального исследования изучаемой проблемы состоит в анализе особенностей реализации форм лидерской деятельности с учетом гендерных различий, а также в рассмотрении особенностей становления лидерства как особого вида деятельности на каждом этапе развития личности.

#### **Содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:**

*Статья, опубликованная в ведущем рецензируемом научном журнале, определенном ВАК:*

1. Первитская, А.М. Исследование лидерства как особого вида деятельности (на примере юношеского возраста) / А.М. Первитская // Вестник Московского государственного областного университета. – 2007. - № 3. – С. 211 – 215.

#### *Другие публикации:*

2. Первитская, А.М. К вопросу о влиянии субъективного контроля на формирование лидерских качеств в юношеском возрасте / А.М. Первитская // Сборник научных трудов аспирантов и соискателей Курганского государственного университета. – Курган: КГУ, 2005. – С. 95 – 96.

3. Первитская, А.М. Лидерство как особый вид деятельности / А.М. Первитская // Аспирант и соискатель. – М.: Спутник +, 2006. – № 5. – С. 118 – 120.
4. Первитская, А.М. Обоснование деятельностного подхода к трактовке сущности лидерства / А.М. Первитская // Вестник Курганского университета. – Серия «Физиология, психофизиология, психология и медицина». – Вып. 2. – Курган: КГУ, 2006. – С. 82 – 84.
5. Первитская, А.М. Лидер как субъект деятельности / А.М. Первитская // Сборник научных трудов аспирантов и соискателей Курганского государственного университета. – Курган: КГУ, 2007. – С. 59 – 60.
6. Первитская, А.М. Юность как сензитивный период для развития лидерской деятельности / А.М. Первитская // Сборник научных трудов аспирантов и соискателей Курганского государственного университета. – Курган: КГУ, 2006. – С. 58 – 60.